

基于 AHP 的粤海辖区国际人才核心能力评价模型与实证

王帅力 陈默

深圳大学国际交流学院

DOI:10.32629/pe.v3i6.17995

[摘要] 在新时代人才强国战略背景下,国际人才能力评价体系的科学构建成为推动高水平对外开放的关键议题。本研究基于粤港澳大湾区战略定位,通过深圳粤海辖区的实证调研(N=512),运用AHP层次分析法构建包含创新能力(34.4%)、跨文化沟通能力(30.5%)等五维度的国际人才核心能力模型。研究发现,该模型通过CR一致性检验($0.078 < 0.1$)与企业用人匹配度验证(82.3%),为区域人才生态优化提供了理论框架,同时为制度型开放背景下的人才治理研究提供了新视角。文章进一步指出,传统国际人才评价体系在区域适应性与产业耦合方面存在缺陷,需构建以本土化需求为导向、兼具全球胜任力的新型评价逻辑。

[关键词] 国际人才; 核心能力评价; 层次分析法(AHP); 粤港澳大湾区; 人才治理

中图分类号: C962 **文献标识码:** A

Evaluation Model and Empirical Study of Core Competencies for International Talent in the Yuehai Jurisdiction Based on AHP

Shuaili Wang Mo Chen

International College of Shenzhen University

[Abstract] Against the backdrop of China's strategy for strengthening the nation through talent in the new era, the scientific construction of an international talent competency evaluation system has become a key issue in promoting high-level opening-up. Based on the strategic positioning of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, this study conducts an empirical investigation in Shenzhen's Yuehai subdistrict (N = 512) and applies the Analytic Hierarchy Process (AHP) to construct a five-dimensional core competency model for international talents, encompassing innovation ability (34.4%), intercultural communication ability (30.5%), and other dimensions. The model passed the consistency test ($CR = 0.078 < 0.1$) and achieved an enterprise talent matching rate of 82.3%, providing a theoretical framework for optimizing the regional talent ecosystem and offering a new perspective for talent governance under the context of institutional opening-up. Furthermore, the study identifies the limitations of traditional international talent evaluation systems in terms of regional adaptability and industrial alignment, highlighting the need to develop a new evaluation logic that is driven by localized demand while maintaining global competence.

[Key words] International talent; Core competency evaluation; Analytic Hierarchy Process(AHP); Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area; Talent governance

引言

国际人才培养是推动地区经济发展和国际竞争力提升的关键。粤港澳大湾区对国际高端人才的需求日益迫切。本文聚焦粤海辖区政府、高校、企业和人才自身四个维度,构建国际人才核心能力AHP评价模型,从跨文化沟通、创新能力等方面全面评估人才,并进行模型敏感性和鲁棒性分析,为区域国际人才协同培养提供理论基础。同时,聚焦粤港澳大湾区的粤海辖区政府、深圳大学、粤海辖区企业和人才自身发展四方维度,应用上述方

法构建粤海辖区国际人才核心能力评价模型,目标在于探索如何从跨文化沟通、创新能力等五方面全面评估人才,并进行模型的敏感性和鲁棒性实证分析。为后续区域国际人才协同培养机制、课程与内容建设以及区域国际人才库的运营与实践打下前期理论基础。

1 问题提出: 国际人才能力评价的理论重构需求

1.1 国际人才的时代内涵

本研究将“国际人才”定义为: 具有三年以上跨国经历、能

主导国际项目、掌握两门以上工作语言,并具备全球资源配置能力的复合型人才。区别于传统“国际化人才”,其核心特征体现在:(1)全球资源配置能力;(2)跨文化创新转化力;(3)制度适应性。

此外,国际人才需具有高度的政策敏感性、生态意识与可持续发展导向,能够在不确定性环境中快速做出战略判断,具备协同与领导的双重能力。这种新型人才兼具跨界整合力、系统思维能力与本土化执行力,能够主动参与并引领全球价值链重构进程。

1.2 区域现实需求与理论创新

基于深圳粤海辖区32家高新技术企业的调研显示:78%的企业认为现有国际人才评价“重语言证书轻创新实效”,导致人才选拔与实际需求脱节;外籍人才本土适应期平均需9.2个月(SD=2.1),跨文化沟通障碍导致项目延期率达26%。科创企业对技术敏感性的需求显著高于其他行业(深圳市统计局2023年数据显示,技术驱动型企业的国际人才缺口达37%)。因此粤港澳大湾区作为国家战略平台,其国际人才评价需兼顾:

(1)产业特性:科创企业集聚对技术敏感性的高需求;(2)文化多元性:跨境协作中的文化智力要求,尤其是深港两地文化差异对团队协作的影响;(3)动态适应性:政策与市场的快速迭代特征,如大湾区“跨境数据流动”政策对人才数据治理能力的最新要求。

进一步分析发现,大湾区在吸引国际人才方面面临“两头空”困境:一方面,高层次复合型人才因制度壁垒与文化隔阂流失率高;另一方面,低阶外籍人才缺乏本地职业晋升路径。因此,构建精准匹配区域发展需求的能力模型,有助于推动区域人才引进与保留的系统优化。

2 研究方法与模型构建

2.1 研究设计

2.1.1 数据来源

企业样本:粤海辖区头部32家科技企业(2019-2023年人才绩效数据)及新增的20家金融、文创企业。

调研方法:32份深度访谈+318份问卷(Cronbach's $\alpha=0.87$),新增NLP技术对开放式问题的语义分析。

专家团队:10位领域专家(4名企业高管、4名学者、2名政府顾问、2名国际组织代表)

专家访谈围绕国际人才在组织中的实际表现、评价盲点与未来趋势展开,对模型指标体系的构建具有高度建构效度。同时,通过跨层次访谈获取一线用人需求与战略人才画像,有效填补理论与实践之间的“断裂带”。

2.1.2 分析方法

AHP层次分析法:构建包含5个一级指标、15个二级指标的评价体系,构建模型、建立判断矩阵,进而计算权重和一致性检验并加权求和得出评估候选人的公式:

$$S = w_1 \sum_{j=1}^3 a_{1j}x_{1j} + w_2 \sum_{j=1}^3 b_{2j}x_{2j} + w_3 \sum_{j=1}^3 c_{3j}x_{3j} + w_4 \sum_{j=1}^3 d_{4j}x_{4j} + w_5 \sum_{j=1}^3 e_{5j}x_{5j}$$

通过AHP计算各准则的权重,结果显示模型中的B跨文化沟通和E创新能力占比最高,显示出在粤港澳大湾区环境中,这两项能力对于国际人才的核心价值意义。

2.2 模型验证

为验证所构建模型的有效性,我们将AHP模型应用于粤海辖区不同类型的公司,验证该模型在不同需求背景下的应用效果,帮助公司从众多候选人中找到适合公司特定需求的最佳人才。通过实际数据的收集,对比实际结果与模型预测结果,以确保后期协同培育机制能力培养模型的准确性和可行性。

2.2.1 内部效度

CR值0.078(<0.1阈值),各维度相关性分析显示创新能力与跨文化沟通能力的协同效应显著($r=0.61, p<0.01$)。

2.2.2 外部效度

与企业实际用人结果匹配度82.3%;创新力维度与项目产出效率显著相关($r=0.53, p<0.01$);新增的“技术敏感性”维度与产品迭代速度的回归系数为0.48($p<0.05$)。

模型具备良好的一致性与现实耦合性。通过与实际用人数据的对照,验证了AHP方法在复杂决策场景下的适用性,也为后续构建动态评价系统奠定了技术基础。

3 研究发现:核心能力维度的区域特征

3.1 主导性维度分析

3.1.1 创新能力主导性

模型显示创新能力权重最高(34.4%),与湾区科创产业特征高度契合。深圳头部科技企业反馈表明,具备技术敏感性的人才可提升项目效率30%以上(内部数据)。

技术敏感性:头部企业数据显示,具备该能力人才使产品迭代速度提升35%;

跨界整合力:在跨学科项目中贡献度达42%,尤其在AI+医疗领域的应用中表现突出。

此外,具有创新生态意识的人才更擅长引导资源聚合与团队共创,表现出显著的技术领军潜力与组织孵化能力。

3.1.2 跨文化沟通能力特殊性

跨文化沟通能力(30.5%)中,“文化适应力”权重达0.18,反映多元文化协同的实践需求。

文化适应力:参与“文化导师制”的外籍员工留任率提高至89%(某金融机构);

价值融合能力:减少团队决策冲突28%,尤其在深港合作项目中效果显著。

实际访谈中,多家企业指出,具有跨文化认知敏感性的人才更易成为“桥梁型”角色,在跨部门沟通中表现出高效的协调与融合能力,是推动企业全球化战略落地的关键节点。

3.2 区域特殊性表现

与上海浦东侧重“制度便利性”相比,深圳模型呈现:创新权重高出11.6个百分点;粤语(方言)能力纳入语言评价体系(权重4.3%),反映本地化需求;新增“数字素养”维度(权重8.2%),契合深圳数字经济优势。

此外,深圳在地理位置、人才流动性、政府灵活性方面具备制度创新优势,其多元文化场域塑造了更为复杂的人才需求结构。这种“港-深-国际”交汇的人才生态也要求能力模型具有更高的动态适应性与开放性。

3.3理论贡献

提出“区域-全球”双维能力框架,弥补现有模型地域适配性不足;

验证AHP方法在国际人才评价中的适用性,拓展决策分析理论应用边界。

研究同时对区域认知社会资本理论与人才治理机制进行了交叉验证,为构建区域型“人才治理共同体”提供了基础支撑。

4 理论启示与讨论

4.1对人才评价理论的贡献

验证了“创新能力-文化智力”双维驱动模型在科创区域的适用性;

提出“动态权重”概念(如AI技术发展使机器学习能力权重季度调整+7%)。

这一“动态权重机制”强调能力评价的时效性与技术演化相关性,适应了当代快速变化的职业场景与数字转型要求。

4.2区域实践的学理反思

4.2.1数据治理挑战

区块链人才档案的隐私保护边界(联邦学习技术的应用潜力);大湾区跨城数据互通需解决标准异构问题。

4.2.2培养模式创新

深圳大学“场景化课程”显著提升职场适应力($\beta=0.42, p<0.01$);但这需警惕过度本土化导致的全球竞争力削弱。因此,“人才本土适配性”与“全球胜任力”之间存在张力,需构建“双轮驱动”的教育机制,同时发展“全球通识”与“本地场景实训”,以提升人才可迁移性与持续发展力。

4.3政策建议

建立大湾区国际人才数据库,实现数据共享;推动高校与企业合作开发“动态能力培养课程”。

5 研究局限与未来方向

5.1样本局限性

样本集中于科技行业,需补充金融、文创等领域验证。

5.2模型扩展

纳入港澳人才流动特征,如“跨境工作意愿”指标。

5.3技术融合

后续研究可拓展至长三角等区域进行对比研究,并结合NLP技术开发能力动态评估工具,实现实时反馈。

建议未来构建跨区域联合人才数据库,引入机器学习算法实现多维度、实时的能力动态追踪,以推动区域间人才政策联动与治理协同机制的发展。

6 结语

本研究通过实证建模揭示了国际人才能力评价的湾区特色,为人才生态理论提供了新的分析维度。未来需进一步融合区域特色与国家战略,结合数字技术推动模型的动态演进,服务国家人才发展战略需求,推动湾区参与全球人才治理体系变革。同时呼吁构建以实证驱动的区域人才智库网络,在“多主体”参与中,推动区域人才治理的制度创新与话语权重塑。

[基金项目]

广东省教育科学规划高等教育科学研究专题2023GXJK462课题“基于协同理论的粤港澳大湾区国际化人才培养体系构建研究”。

[参考文献]

[1]周健,王敏.基于大数据系统的国际人才培养模式优化设计[J].心理学前沿,2022.

[2]萨蒂TL.层次分析法[M].麦克劳希尔出版社,1980.

[3]埃茨科维兹H,莱德斯多夫L.大学与全球知识经济:产学研关系的三螺旋模型[M].1997.

[4]钟秉林.国际视野中的创新型人才培养[J].中国高等教育,2007(7):37-40.

[5]张光宇,刘苏.新兴研发机构核心能力评价:生态位态势视角[J].科技进步与对策,2021,38(4):136-144.

[6]斯塔尔GK,比约克曼I,莫里斯S.全球人才管理:领先跨国公司如何建立和维持人才管道[M].哈佛商业评论出版社,2012.

作者简介:

王帅力(1977--),女,汉族,湖南长沙人,博士,副研究员,研究方向:国际教育管理、国际双创教育、产业经济学。

陈默(1980--),女,汉族,上海人,博士生,助理研究员,研究方向:国际学生双创教育,跨文化适应与交流。